

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Puspa Iptek Sundial, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. a. Kualitas Sumber Daya Manusia yang diukur menggunakan tiga indikator, yaitu Kemampuan Fisik, Kemampuan Intelektual, dan Kemampuan Psikologis Secara keseluruhan Kualitas Sumber Daya Manusia berada pada kategori Baik yang mana Indikator Kemampuan Psikologi memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik dan persentase terendah terdapat pada indikator Kemampuan Intelektual dengan kategori baik.
- b. Komitmen Organisasi yang diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu Komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Secara keseluruhan untuk variable Komitmen Organisasi berada pada kategori Baik yang mana pada Indikator Komitmen afektif memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik dan persentase terendah diperoleh pada indikator Komitmen normatif dengan kategori cukup baik.
- c. Kinerja Karyawan yang diukur dengan menggunakan lima indikator, yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketetapan waktu, Kehadiran dan Kerja sama. Setelah dilihat oleh peneliti bahwa secara keseluruhan dari variabel

Kinerja Karyawan berada pada kategori Baik. Dalam hal ini Indikator Kerja sama berhasil memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik dan persentase terendah terdapat pada indikator Ketetapan waktu berkategori cukup baik.

2. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Puspa Iptek Sundial
3. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Puspa Iptek Sundial
4. Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Puspa Iptek Sundial

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Puspa Iptek Sundial, peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam hal meningkatkan Kinerja Karyawan yaitu:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kualitas Sumber Daya Manusia yang berada pada klasifikasi baik, dan indikator yang terlemah adalah kemampuan intelektual, disarankan kepada perusahaan sebaiknya terus memperhatikan karyawan dalam hal sosialisasi pembelajaran dan pelatihan supaya kemampuan atau keahliannya meningkat dan perusahaan dalam memberikan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Dengan mengadakan sosialisasi

pembelajaran dan pelatihan yang sesuai dan dapat dilaksanakan dengan teratur dan terencana. Selain itu setelah adanya hal tersebut karyawan harus maksimal dan memahami dalam mengerjakan tugasnya supaya mencapai hasil yang baik. Adapun hal yang dapat dilakukan selain sosialisasi pembelajaran adalah karyawan untuk memperbanyak literasi guna memperbanyak kosa kata baru dan informasi dengan harapan dapat meningkatkan kemampuan berbahasa atau komunikasi dan pengetahuan karyawan itu sendiri dan karyawan dapat melakukan les berbahasa Inggris di lembaga lembaga yang resmi.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Komitmen Organisasi yang berada pada klasifikasi baik, dan indikator yang terlemah adalah komitmen normatif, disarankan sebaiknya perusahaan sebaiknya untuk meningkatkan komitmen karyawan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawannya, baik kesejahteraan fisik, yang meliputi tempat kerja yang nyaman, peralatan kerja yang menunjang kinerja, serta penghargaan yang layak untuk karyawan yang tidak lalai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan kesejahteraan psikologis, yang meliputi dukungan dari pemimpin peran dari atasan sangat diperlukan untuk membentuk nilai nilai yang ada di perusahaan dengan memberikan motivasi kerja terhadap karyawan supaya mempunyai semangat kerja yang baik
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan yang berada pada klasifikasi baik, dan indikator terlemah adalah ketetapan waktu, disarankan sebaiknya perusahaan atau pimpinan bisa lebih memperhatikan

dan bersikap dengan tegas kembali kepada karyawan yang sering terlambat dalam mengumpulkan tugas pekerjaannya atau karyawan yang lalai dalam mengerjakan tugasnya dengan cara menegurnya serta memberi peringatan jika hal itu terjadi lagi, dan mempunyai jadwal yang tersusun terkait tenggat waktu dengan tujuan supaya terjadwal dengan baik supaya karyawan lebih memprioritaskan pekerjaannya terlebih dahulu.

4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih lanjut dengan menggunakan variable-variabel atau faktor-faktor lain selain Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, serta menggunakan jenis pendekatan dan analisis lainnya.